

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TENAGA PENDIDIK

Dwi Susilo¹ Ari Muhardono²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Email: arie.unikal@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 9 Agustus 2021

Received in revised form: 24
September 2021

Accepted: 24 September 2021

Available online: 27 September
2021

Keywords: Compensation,
Lecturer, Organizational
Citizenship Behavior, Work
Motivation, Work Environment

ABSTRACT

Pekalongan University is one of the universities that was also affected by the Covid 19 virus in Indonesia, where new student admissions have decreased for the last 3 years. The effect of declining student acceptance which is the main source of funding can result in disruption of higher education operations, therefore a solution is needed to overcome this problem, one of which is by increasing the awareness of all Pekalongan University academics to participate in maintaining efficiency in spending. One of the ways to reduce expenditure efficiency is by making savings in electricity consumption, which is a fairly high expenditure post at Pekalongan University

This study aims to examine and analyze whether there is a significant effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Unikal educators.

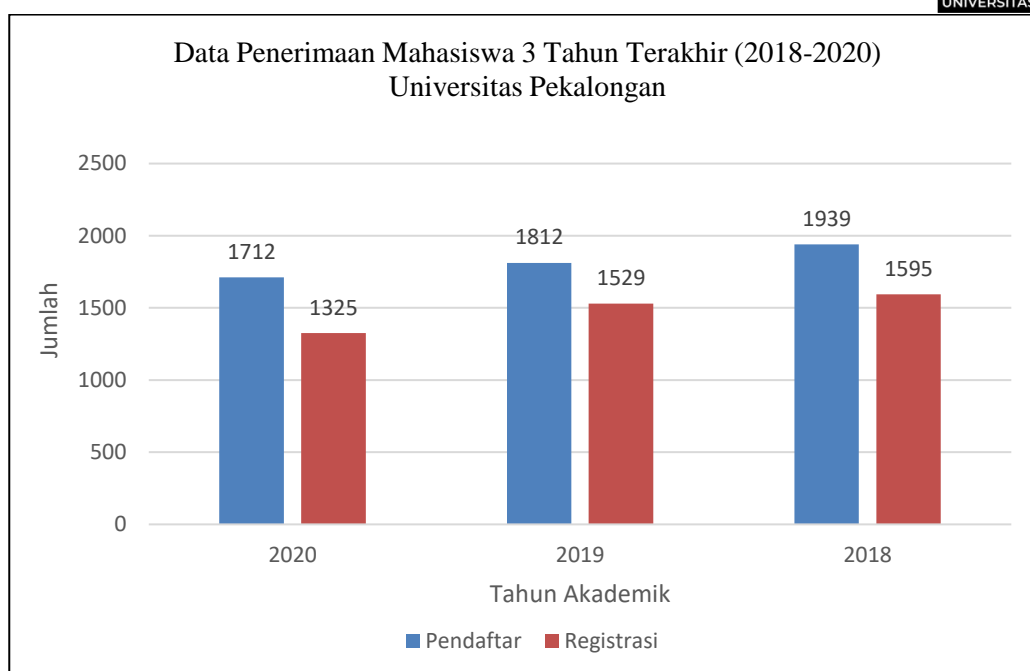
This study uses multiple regression analysis techniques. Data were obtained from questionnaires distributed online to permanent lecturers at Pekalongan University, totaling 83 samples.

The results of this study indicate that there is a significant positive effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Organizational Citizenship Behavior of Unikal educators. The most dominant variable affecting Organization Citizen Behavior is the work motivation variable.

PENDAHULUAN

Tahun 2020 merupakan tahun yang menyedihkan bagi dunia dengan munculnya wabah virus corona yang sering disebut dengan COVID 19, yang mengakibatkan lumpuhnya seluruh sendi kehidupan terutama sendi ekonomi, bangkrutnya perusahaan sehingga banyak pengangguran dimana dimana, tidak terkecuali di Negara tercinta kita ini Indonesia wabah virus Covid 19 yang masuk ke Indonesia sekitar bulan Januari dan diumumkan pada bulan Maret, yang telah memporak porandakan berbagai sendi terutama sendi ekonomi, hal ini juga mempengaruhi bidang Pendidikan.

Universitas Pekalongan salah satu perguruan tinggi yang turut terkena dampak adanya virus Covid 19 yang ada di Indonesia, dimana penerimaan mahasiswa baru mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir seperti terlihat pada Gambar 1. Efek dari menurunnya penerimaan dari mahasiswa yang merupakan sumber pembiayaan utama ini dapat berakibat terganggunya operasional perguruan tinggi.



Gambar 1. Grafik Penerimaan Mahasiswa 3 Tahun terakhir

Keadaan yang demikian ini apabila terjadi dalam jangka panjang akan berakibat kolabnya perguruan tinggi, oleh karenanya diperlukan suatu solusi untuk mengatasi permasalahan ini, salah satunya dengan meningkatkan kesadaran semua civitas akademika Universitas Pekalongan (Unikal) untuk turut serta menjaga efisiensi dalam pengeluaran dan turut membantu bagaimana meningkatkan pemasukan dana yang memungkinkan.

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh masing-masing sumber daya manusia atau orang-orang yang ada di dalamnya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi sekarang ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kailola, 2018), salah satu contoh kontribusi positif adalah dengan turut serta melakukan efisiensi pengeluaran dan penghematan anggaran dalam organisasi.

Berdasarkan survey pendahuluan dan wawancara kepada petugas perkuliahan diperoleh data (1) Masih banyak civitas akademika khususnya dosen yang tidak mematikan listrik ruangan maupun tidak mematikan LCD sehabis kuliah berakhir, hal ini akan menyumbang pengeluaran biaya listrik yang cukup besar dan akan dimatikan oleh karyawan bertugas mengontrol tiap kelas, (2) Kurang pedulinya civitas akademika yang menanyakan kepada petugas pendaftaran mahasiswa baru tentang perkembangan penerimaan mahasiswa baru yang belum memenuhi target Break Event Point, kemudian kurang empati mereka untuk mengantisipasi bagaimana caranya agar mahasiswa baru yang registrasi semakin bertambah, berdasarkan Gambar 1 terlihat data banyak calon mahasiswa yang mendaftar tetapi tidak melakukan registrasi (3). Kurangnya kesadaran dan rasa kebersamaan para civitas akademika khususnya dosen untuk disiplin dalam berbagai kegiatan, misalnya dalam rapat kadang datang tidak tepat waktu, dalam mengajar tidak sesuai dengan durasi mengajar, absensi finger print banyak yang tidak melakukan, dalam acara kebersamaan “arisan keluarga besar” juga yang

hadir sedikit. Kesadaran khususnya dosen dari diri sendiri tanpa campur tangan dari orang lain atau atasan inilah yang dalam manajemen sumber daya manusia di sebut dengan "*Organizational Citizenship Behavior*" (OCB).

Pertanyaan selanjutnya adalah mengapa OCB civitas akademika Unikal menurun, Faktor apa sajakah yang mempengaruhi mengapa OCB civitas akademika Unikal menurun ? Dengan menggunakan Analisis Deskriptiv dan Analisis Regresi Linier Berganda, peneliti ingin mengetahui, menguji dan menganalisis factor atau variable apa sajakah yang dapat mempengaruhi mengapa OCB dosen atau tenaga pendidik Unikal mengalami penurunan..

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Prayitno (2017) dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Citizenship behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hasil penelitian disimpulkan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berperan secara signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai. Kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam menciptakan komitmen organisasi yang menjadi sentral dalam memediasi dampak motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB. Rendahnya motivasi pegawai, kondisi lingkungan kerja serta khususnya kepuasan kerja sangat berpeluang untuk dapat ditingkatkan dalam rangka meningkatkan OCB melalui komitmen organisasi (Wulandari dan Prayitno, 2017)

Penelitian yang dilakukan Roymon Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (CB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap OCB sedang Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Hal tersebut menunjukkan kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan (jasa), dan insentif untuk memotivasi karyawan agar tingkat produktifitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Kepuasan kerja terhadap karyawan didapatkan dalam organisasi akan membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan selanjutnya akan mampu menumbuhkan Organizational Citizenship Behavior (Tan dan Tarigan, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Samuel Kailola (2018) dengan judul Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (CB), menunjukkan bahwa variable Lingkungan kerja berpengaruh significant terhadap OCB. Semakin baik kepribadian seorang tenaga medis akan meningkatkan kinerja tenaga medis. Pengaruh tersebut akan lebih baik apabila melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Tingginya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam diri tenaga medis mengindikasikan bahwa kepribadian tenaga medis cukup baik. Kepribadian yang baik dapat membuat tenaga medis bekerja secara baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga medis. Pengaruh tersebut akan lebih baik apabila melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Tingginya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam diri tenaga medis mengindikasikan bahwa lingkungan tempat bekerja telah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan. Dengan terpenuhinya kondisi kerja yang mendukung dapat membuat tenaga medis bekerja dengan baik sehingga kinerja tenaga medis dapat meningkat (Kailola, 2018)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu penulis tertarik untuk meneliti, apakah variable Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang dapat mempengaruhi OCB dosen atau tenaga pendidik Unikal.

Tingkat Kesadaran Tenaga Pendidik Unikal, merupakan salah satu penolong utama bermasalahnya keuangan Unikal. Motivasi Kerja yang tinggi, Lingkungan Kerja yang baik dan Kompensasi yang memadai merupakan beberapa variable yang mungkin dapat mempengaruhi OCB tenaga pendidik di Lingkungan Unikal.

Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap "*Organizational Citizenship Behavior*" (OCB) tenaga pendidik Unikal, (2) untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap "*Organizational Citizenship Behavior*" (OCB) tenaga pendidik Unikal, (3) untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap "*Organizational Citizenship Behavior*" (OCB) tenaga pendidik Unikal, (4) Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" (OCB), dan (5) Variabel manakah diantara yang paling berpengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" (OCB).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Menurut Mc Clelland (1987: 40) pengertian motivasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Siagian 2010).

Selain itu, Gondokusumo dalam Siagian (2010), memberi batasan pengertian lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah lingkungan yang konkrit dan abstrak yang meliputi dan mengelilingi kerja seseorang".

Kompensasi

Menurut Dessler (2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. Handoko (2010) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi (*compensation*) merupakan suatu imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Korelasional yang bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan seberapa besar Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Tenaga Pendidik atau Dosen Universitas Pekalongan.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh dosen atau tenaga pendidik di lingkungan Universitas Pekalongan yang terletak di Kampus terpadu Universitas Pekalongan yang beralamat di Jalan Sriwijaya No.3 Pekalongan

Dalam penelitian, data primer dikumpulkan dengan *guided interview* yaitu dengan cara responden diwawancarai berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disediakan, dalam hal ini responden yang ditemui diberi kebebasan mengemukakan jawaban atas kuesioner yang diberikan dengan panduan oleh surveyor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik atau dosen tetap program studi di lingkungan Universitas Pekalongan yang terdiri dari 16 (lima belas) program studi.

Populasi dalam penelitian besarnya teridentifikasi yaitu sebesar 148 orang mahasiswa, karena jumlahnya diketahui dan untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus slovin yaitu sebesar 60 sampel. Metode yang digunakan untuk menarik sampling dalam penelitian ini dengan menggunakan *Stratified Random Sampling* yaitu penarikan sampel acak terstruktur yang penarikan sampelnya dilakukan dengan membagi anggota populasi dalam beberapa subkelompok yang disebut strata, lalu suatu sampel dipilih dari masing-masing stratum. Teknik analisa Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Data Penelitian

Dari 100 Daftar Pertanyaan yang peneliti sebar kepada dosen di lingkungan Universitas Pekalongan ternyata terdapat 83 dosen yang mengisi daftar pertanyaan melalui Google form. Berdasarkan jumlah sampel yang ditentukan melalui rumus Slovin dibutuhkan 60 orang responden dengan metode *Stratified Random Sampling* (Sampel Acak Terstruktur) dan agar mendekati kebenaran karena terdapat selisih yang tidak terlalu banyak maka seluruh jawaban yang masuk sebanyak 83 responden digunakan semua untuk di analisis.

Uji Kecocokan Model

Uji Kecocokan digunakan untuk menguji apakah Model Regresi Linier Berganda cocok digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OBC). Model Regresi Cocok untuk menguji pengaruh apabila nilai sig pada Tabel Anova lebih kecil dari 0,05 (Suliyanto, 2011). Hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS seperti pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Uji Kecocokan Model

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595,819	3	198,606	48,641	,000 ^b
	Residual	322,567	79	4,083		
	Total	918,386	82			

a. Dependent Variable: Org_Citizen_Behavior

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui nilai sig sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Model Regresi Linier Berganda cocok untuk menguji pengaruh antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB).

Analisis Regresi Berganda

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama sama apakah Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui nilai sig. 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi, terhadap Organization Citizen Behavior (OCB), hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,142	1,059	3,911	,000
	Motivasi Kerja	,434	,170	,489	,013
	Lingkungan Kerja	,055	,157	,060	,727
	Kompensasi	,277	,125	,288	,030

a. Dependent Variable: Org_Citizen_Behavior

Sumber data diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka pengujian hipotesis parsial adalah sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Motivasi kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,013, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, ini berarti bahwa salah satu variabel yang menentukan

perilaku dosen untuk melakukan kegiatan secara hati nurani atas kesadaran sendiri tanpa dipaksa oleh atasan adalah adanya motivasi yang tinggi dari Universitas Pekalongan.

Pengaruh Lingkungan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,030, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, ini berarti bahwa Kompensasi secara signifikan menentukan perilaku dosen untuk melakukan kegiatan secara hati nurani atas kesadarannya sendiri, sehingga walaupun Lingkungan Kerja yang mendukung di Unikal tapi untuk dapat melakukan pekerjaan yang harus dilakukan perlu ada perintah dari atasan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Kompensasi mempunyai nilai sig sebesar 0,013, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, ini berarti bahwa Kompensasi merupakan salah satu variable yang menentukan perilaku dosen untuk melakukan kegiatan secara hati nurani atas kesadaran sendiri tanpa dipaksa oleh atasan adalah, adanya Kompensasi yang tinggi dari Universitas Pekalongan.

Faktor Dominan

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui nilai B pada Unstandardized Coefficient untuk Motivasi Kerja adalah 0,434, untuk Lingkungan Kerja adalah 0,055 dan 0,277 untuk Kompensasi, sehingga dari nilai B tersebut dapat disimpulkan bahwa variable yang paling dominan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* adalah variable Motivasi Kerja karena memiliki nilai B yang tertinggi yaitu sebesar 0,434 dibandingkan nilai B variable yang lain.

Koefisien Diterminasi (R^2)

Koefisien Diterminasi atau R^2 Square digunakan untuk mengetahui secara simultan seberapa besar variable Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 3. Koefisien Determminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,649	,635	2,02067

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Org_Citizen_Behavior

Berdasarkan Tabel 3. di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,635 ini berarti bahwa 63,5 % *Organizational Citizenship Behaviour* dosen Unikal dipengaruhi oleh variable Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi, dan sisanya 36,5% *Organizational Citizenship Behaviour* dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Organization Citizenshship Behavior, ditunjukkan dengan nilai sig 0,05 pada Tabel Anova, sedangkan secara parsial dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Organization Citizenshship Behavior ditunjukkan dengan nilai sig pada Tabel Coefficients untuk kedua variable tersebut sebesar 0,013 untuk Motivasi Kerja dan 0,030 untuk Kompensasi dan semua nilainya kurang dari 0,05 dan satu variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan yang ditunjukkan oleh nilai sig 0,727 yang nilainya lebih besar dari 0,05 Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Organization Citizenshship Behavior dengan nilai b tertinggi 0,343 dibandingkan dengan nilai b untuk Lingkungan kerja dan Kompensasi sebesar 0,055 dan 0,277. Rekomendasi penelitian kedepan agar ditambahkan variabel-variabel lain seperti variabel komitmen organisasi, dan variabel kepemimpinan serta menambahkan responden tidak hanya dosen tapi juga seluruh pegawai di Universitas Pekalongan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S . 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Di Astuti Wulandari dan Agus Prayitno, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Behavior dengan Komitment Organisasi sebagai Variabel Intervening*, JPEB, Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Imam Ghozali, (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Roymon Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan, 2017, *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenshship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport, Agora Vol 5, No.1, Jurnal Universitas Kristen Petra, Surabaya*
- Samuel Kailola, 2018, *Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organization Citizenshship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis*, Universitas Pattimura, Ambon. Jurnal Manis Volume 2 Nomor 2 Agustus 2018.
- Siti Nurhayati, 2012, *Metodologi Penelitian Praktis*, Pekalongan, Unikal Press.
- Suliyanto, 2011, *Ekonomika Terapan, Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta